

1. JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DINAS BINA MARGA, SUMBER DAYA AIR, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN KENDAL)

2. NAMA : INA PRATIWI

3. ABSTRACT

In the era of regional autonomy, any required governmental organizations to develop the potential of its human resources and adapt to various changes. It is inevitable that human resources (employee) is a strategic element in the organization, employees are the most valuable resource. Therefore, each agency must consider the factors that affect employee performance, such as leadership, motivation, satisfaction and work environment.

Object of this study is the Department of Highways, Water Resources, Energy and Mineral Resources Kendal is implementing elements of regional autonomy in the area of public works, which consists of several subfields are subfield bina clan, sub-field of water resources and energy and mineral resources subfields. Pemelitan goal is to analyze the influence of leadership, motivation, satisfaction and work environment on employee performance Highways Department, Water Resources, Energy and Mineral Resources Kendal.

The population in this study is berjumlah 70 employees at the Department of Highways, Water Resources, Energy and Mineral Resources Kendal, sampling techniques in this study using proportional random sampling technique. Proportional random sampling is a sampling technique that took them to first classify a population into sub-populations based on certain characteristics of the elements of the population. Is the primary type of data. Methods of data collection using questionnaires, analysis techniques used is multiple regressio.

Results of analysis using SPSS version 16 showed that (1). Leadership and significant positive effect on performance. (2). Motivation is not a positive and significant effect on performance. (3). Satisfaction and a significant positive effect on performance. (4). Work environment positive and significant effect on performance. (5). Leadership, motivation, satisfaction and work environment positive and significant effect simultaneously (together) to Performance. Variable magnitude leadership skills, motivation, job satisfaction and lingkungan variable in explaining the performance of 18.8% (Adjusted R Square = 0.186).

Keywords : Leadership, Motivation, Satisfaction, Work Environment and Employee Performance

4. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Dalam era otonomi daerah, setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya dan beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (pegawai) merupakan elemen yang strategis dalam organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga. Keberhasilan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia (Komara, 2009). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja bawahannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja bawahannya, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Widodo, 2006).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sangat tidak mudah karena tiap-tiap individu mempunyai karakter yang berbeda-beda. Misalnya saja sikap, sifat, kebutuhan, bahkan potensi tiap-tiap individu mempunyai keunikan tersendiri. Setiap perusahaan pasti ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dalam perusahaan pasti mempunyai standar-standar sumber daya manusia (Soesilo, 2010). Sumber daya perusahaan (karyawan) adalah hal yang sangat penting bagi kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja sebuah perusahaan akan bergantung pada bagaimana sumber daya tersebut dikelola (Madura, 2007).

Keefektifan organisasi dalam menciptakan visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun diluar organisasi (Sriwidodo dan Sugito, 2007).

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak, maupun pembuatan aturan-aturan baru. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-

orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan (Umam, 2010:270). Motivasi kerja karyawan mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan fisik maupun psikologi terpenuhi.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itu sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut (Umam, 2010:159). Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kepuasan karyawan akan tercapai. Kepuasan merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Umam, 2010:192).

Menurut Yuli (2005) dalam Hartono dan Utami (2010) kinerja selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat (Hartono dan Utami, 2010). Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi (Artana, 2012).

Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pekerjaan umum yang terdiri dari beberapa subbidang yaitu subbidang bina marga, subbidang sumber daya air dan energi dan subbidang sumber daya mineral.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal ?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal.

d. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur melalui kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian (Sriwidodo dan Sugito, 2007). Populasi yang akan diamati dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral yang berjumlah 238 pegawai. Sedangkan sampel adalah sebagai atau wakil dari populasi yang diteliti (Sriwidodo dan Sugito, 2007). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral.

Tabel 1
Jumlah Populasi Pegawai pada
Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral
Kabupaten Kendal tahun 2012

Instansi	Pegawai
Pusat	104
Cabang :	
UPTD wilayah I (Kendal)	28
UPTD wilayah II (Weleri)	54
UPTD wilayah III (Kaliwungu)	28
UPTD wilayah IV (Sukorejo)	12
UPTD wilayah V (Boja)	12
Jumlah Pegawai	238

Sumber : Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber
Daya Mineral

Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode slovin. Rumus (Umar, 2005) :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

maka,

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{238}{1 + 238 (0,1)^2} \\ &= 70,41 \text{ dibulatkan } 70 \end{aligned}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. *Proportional Random Sampling* merupakan teknik sampel yang pengambilannya terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen-elemen populasi (Arikunto, 2006). *Proportional Random Sampling* digunakan dengan maksud agar setiap jabatan yang tergolong dalam strata populasi dapat diambil sebagai sampel sesuai dengan proporsinya masing-masing.

Berikut adalah pembagian sampel berdasarkan jumlah populasi masing-masing cabang yang diambil secara proporsional :

Tabel 2
Pembagian Populasi dan Sampel Pegawai pada
Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral
Kabupaten Kendal tahun 2012

Instansi	Pegawai	Proporsional	Sampel
Pusat	104	$104 \times 70 : 238$	30
Cabang :			
UPTD wilayah I (Kendal)	28	$28 \times 70 : 238$	8
UPTD wilayah II (Weleri)	54	$54 \times 70 : 238$	16
UPTD wilayah III (Kaliwungu)	28	$28 \times 70 : 238$	8
UPTD wilayah IV (Sukorejo)	12	$12 \times 70 : 238$	4
UPTD wilayah V (Boja)	12	$12 \times 70 : 238$	4
Jumlah Pegawai	238		70

Sumber : Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral

Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari dengan menggunakan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2004). Data primer dari penelitian ini didapat melalui kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan Kumpulan pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban, biasanya dalam alternatif yang disusun secara cukup tertutup (Sekaran, 2009). Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala *LIKERT*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut (Ghozali, 2006), yaitu:

Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju	maka diberi nilai = 1
Untuk jawaban Tidak Setuju	maka diberi nilai = 2
Untuk netral atau ragu-ragu	maka diberi nilai = 3
Untuk jawaban Setuju	maka diberi nilai = 4
Untuk jawaban Sangat Setuju	maka diberi nilai = 5

6. HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing indikator dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006). Apabila $n = 70$ dan $df = 70 - 2 = 68$, maka r tabel = 0,235.

Hasil r hitung $> r$ tabel (0,235) = valid

Hasil r hitung $< r$ tabel (0,235) = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel memberikan hasil yang konsisten, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menurut Ghozali (2002) menyatakan bahwa :

- *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka reliabel.
- *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Dapat dilihat dari grafik histogram data berupa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal pada grafik, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesisnya.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi

yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 3
Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tdk ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tdk ada korelasi positif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tdk ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tdk ada autokorelasi, Positif atau Negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Ghozali, 2006

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot (*Scatterplot*). Dasar analisisnya adalah (Ghozali, 2006):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika

variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel-variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependent (terikat) dan diregresi terhadap variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Serta nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2006).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Kepemimpinan

X₄ = Lingkungan Kerja

e = *error*

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

A. Merumuskan Hipotesis

- a) H_{01} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- b) H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_{a2} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- c) H_{03} : Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_{a3} : Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- d) H_{04} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_{a4} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

B. Cara melakukan uji t (Ghozali, 2006)

- a) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 %, dengan kata lain kita menerima Hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependent.
- b) Apabila nilai statistik t hasil perhitungan $>$ nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependent. Signifikan bila signifikansinya $< 0,05$.

2. Uji F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah:

A. Merumuskan Hipotesa

H_{o5} : Kepemimpinan, motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

H_{a5} : Kepemimpinan, motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

B. Cara menghitung uji F (Ghozali, 2006)

- a) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_o dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima Hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependent.
- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Batasan F hitung dari nilai F adalah bila nilai F hitung $>$ nilai F tabel, maka H_o ditolak dan menerima H_a . Signifikan bila signifikansinya $< 0,05$.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R^2* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted*

R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005:83).

Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2006) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R²* negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $Adjusted R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $Adjusted R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *Adjusted R²* akan bernilai negatif.

7. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak baik pada kinerja pegawai, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Persepsi yang diberikan para pegawai terhadap pimpinan sudah baik dilihat dari cara pimpinan memberikan bimbingan, mengarahkan, mengawasi dan menggerakkan pegawai dalam bekerja, pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan, tertulis maupun non verbal, pimpinan dapat menciptakan perubahan dalam organisasi dan menyesuaikan diri dengan semua pihak, pemimpin mengenali dan menerima perbedaan budaya yang ada.

Dari hasil statistik diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian, pemimpin Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal memiliki kemampuan yang mendukung serta mampu membimbing pegawai agar bekerja dengan baik.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Marsono (2010) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah keinginan pegawai untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau instansi, karena motivasi setiap pegawai atau sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Adanya motivasi yang membuat karyawan lebih

bekerja secara sungguh-sungguh menunjukkan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Secara umum pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal memiliki motivasi yang tinggi tetapi dalam hal ini motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dari hasil statistik diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor penunjang yang dibutuhkan para Pegawai pada Dinas Bina Marga, SDA, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal bersifat tetap, misalnya kesempatan karier pegawai, gaji, insentif atau penghargaan dan fasilitas yang didapat bersifat tetap tanpa harus adanya persaingan. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral kabupaten Kendal.

Dari hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marsono (2010) dan Latynina dan Supono (2006) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Kepuasan yang dirasakan oleh para pegawai dalam bekerja bisa didapatkan apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan keinginan pegawai atau mampu memberikan kenyamanan dan rasa senang dihati para pegawai. Dengan kepuasan yang dirasakan maka akan memicu pegawai untuk lebih bersemangat mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi yang diberikan para pegawai. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan penuh dengan tantangan, penghargaan yang diberikan pada pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, instansi memberikan lingkungan kerja fisik yang mendukung dan membuat pegawai merasa betah dalam bekerja, para pegawai mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

Dari hasil statistik diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi pegawai merasakan kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Marsono (2010) dan Sugito dan Sriwidodo (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi disekitar tempat bekerja pegawai baik yang menyangkut kondisi fisik atau non fisik. Kondisi secara fisik akan berpengaruh pada kelancaran pegawai dalam bekerja sementara kondisi nonfisik berpengaruh pada kenyamanan dan terciptanya situasi kondusif untuk bekerja. Kondisi tersebut yang membuat lingkungan kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut para pegawai, Dinas Bina marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral menyediakan sarana dan prasarana pendukung yang cukup menunjang dan pegawai merasa kondisi kerja pada lingkungan kerja memadai, pelayanan dan sarana pendukung yang dibutuhkan pegawai sudah memadai selama ini hubungan dengan sesama rekan kerja cukup harmonis.

Dari hasil statistik diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hartono dan Utami (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

8. PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Maega, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Maega, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral.
3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Maega, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Maega, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tertinggi terhadap kinerja.
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral kabupaten Kendal dapat dikatakan baik karena pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Walau demikian instansi diharapkan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan pelayanan atau sarana pendukung yang kurang memadai, misalnya dalam hal sarana transportasi diharapkan adanya biaya operasional.

- 2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh kedua terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja, kepuasan dirasakan para pegawai karena Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral kabupaten Kendal mampu memberikan rasa senang dan puas dalam memenuhi keinginan pegawai. Namun demikian, dari skor rata-rata terendah dari para responden instansi belum dapat memberikan penghargaan dengan adil dan belum dapat membimbing dalam hal interaksi sosial sesama pegawai maupun pimpinan. Penghargaan dapat diberikan dengan lebih adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan juga dapat memberikan bimbingan dalam hal interaksi sosial pada pegawai maupun pimpinan.
- 3) Kepemimpinan mempunyai pengaruh ketiga terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dalam Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral kabupaten Kendal sudah relatif baik, namun lebih ditingkatkan lagi dalam hal mengenali dan menerima perbedaan budaya yang ada karena mendapat skor rata-rata terendah dari para responden. Rasa menghargai dari para pemimpin sangat diperlukan bagi para pegawai untuk dapat menciptakan situasi kerja yang lebih baik.